

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK PLASTIK IDIK BANDUNGREJO DEMAK

Rizka Erviana Dewi Setyorini

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211201001936@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Idik Plastic Factory in Demak Bandungrejo has 240 employees consisting of 140 male employees and 100 female employees. The number of employees is large enough to require the management of human resources properly. Various kinds of constraints related with human resources occurred in this company. Therefore, this study aims to investigate the influence of job satisfaction, organizational culture, compensation and leadership style on employee performance.

The study population was whole all employees of Idik Plastic Factory in Bandungrejo Demak with the number of 240 employees. The sampling technique used was simple random sampling with the number 133. The study found that job satisfaction, organizational culture, compensation and leadership style has significant influence either partially or simultaneously on the performance of employees in Idik Plastic Factory in Bandungrejo Demak. Variable satisfaction organizational culture has a greater influence on employee performance compared with other variables indicated value of regression coefficient of 0.473 while the leadership style variable regression coefficients at 254, job satisfaction at 0.243 and 0.141 compensation..

Keyword : Job Satisfaction, Organizational Culture, Compensation, Employee Leadership Style and Performance.

PENDAHULUAN

Pabrik Plastik Idik di Bandungrejo Demak yang membuat kantong plastik ukuran kiloan mempekerjakan 240 karyawan yang terdiri dari 140 karyawan laki-laki dan 100 karyawan perempuan. Jumlah karyawan yang cukup besar ini memerlukan manajemen terhadap sumber daya manusia dengan baik. Berbagai macam kendala berkaitan dengan sumber daya manusia terjadi di perusahaan ini. Kondisi ini akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya jumlah produksi plastik yang biasanya ditarget 34 ton perbulan, pada saat ini produksi plastik per bulan hanya berkisar pada 24 ton. Penurunan produksi tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Produksi Plastik di Pabrik Plastik Idik tahun 2014

No	Bulan	Produksi (Ton)	Persentase (%)
1	Januari	26	0,0
2	Februari	24	-7,69
3	Maret	27	12,5
4	April	24	-11,11
5	Mei	29	-20,83

6	Juni	21	-27,59
7	Juli	23	9,52

8	Agustus	24	4,76
9	September	26	8,69

Sumber : Pabrik Plastik Idik

Produksi plastik pada tabel di atas menunjukkan bahwa belum sesuai dengan target yang ditentukan yaitu mencapai 34 ton perbulan. Permasalahan kinerja juga ditunjukkan pada produktivitasnya. Berdasarkan perbandingan target produksi dengan realisasi hasil produksi disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target produksi dengan realisasi Produksi Plastik di Pabrik Plastik Idik tahun 2014

No	Bulan	Taget (Ton)	Realisasi (Ton)
1	Januari	34	26
2	Februari	34	24
3	Maret	34	27
4	April	34	24
5	Mei	34	29
6	Juni	34	21
7	Juli	34	23
8	Agustus	34	24
9	September	34	26

Sumber : Pabrik Plastik Idik

Target produksi yang tidak tercapai pada perusahaan ini memang salah satunya terkendala oleh cuaca dimana musim penghujan jumlah produksinya menurun. Namun demikian realisasi produksi yang masih jauh dari target tersebut menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Selain itu ditemukannya bawang afkir atau barang yang tidak lolos uji kualitas juga menunjukkan rendahnya kinerja karena barang yang tidak lolos uji kualitas menjadi beban tersendiri bagi perusahaan karena menambah biaya kerja sehingga menambah terjadinya inefisiensi perusahaan.

Penurunan jumlah produksi ini diakibatkan penurunan kinerja karyawan dimana terdapat pergantian karyawan karena banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurang puas dengan sistem kerja perusahaan. Banyaknya karyawan baru yang masuk sehingga mereka belum memahami budaya organisasi yang ada dalam perusahaan sehingga menyebabkan terjadinya jurang pemisah antara karyawan lama yang menganggap dirinya senior dengan karyawan baru sehingga komunikasi yang tidak terjalin dengan baik menyebabkan adanya beberapa pekerjaan yang kurang terkoordinir. Target produksi yang tidak tercapai tersebut menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat menunjukkan produktifitasnya secara optimal, kondisi ini dikhawatirkan terjadi karena adanya permasalahan kinerja seperti ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakpuasan ini terjadi karena proses kerja yang monoton serta pemberian gaji yang kurang memuaskan. Kondisi lain ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh para pimpinan yang kurang memberikan pendekatan secara emosional dengan bawahan sehingga nampak jelas jarak antara pimpinan dengan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Berdasarkan batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2006).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2006). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 2006).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2006).

Budaya Organisasi

Pada dasarnya setiap organisasi sebenarnya memiliki budaya. Memang pada umumnya orang-orang dalam sebuah organisasi mudah menyetujui bahwa organisasi mereka memiliki budaya dan budaya itu sangat penting. Tetapi biasanya mereka akan menghadapi kesulitan kalau diminta untuk memberikan definisi budaya organisasi.

Culture (budaya) berasal dari kata lain *collere* berarti sistem bercocok tanam. Sejak tahun 1960-an hingga akhir 1970-an istilah tersebut meluas pemakaiannya di dalam organisasi. Sejalan dengan perkembangan waktu dan jaman, muncul berbagai persepsi mengenai budaya organisasi. Salah satu penyebab perbedaan persepsi dilatari oleh perbedaan latar belakang dan pendekatan yang digunakan para analis budaya organisasi (Wutun, 2004).

Hofstede (dalam Wutun, 2004) mengemukakan ciri-ciri pokok budaya perusahaan yang mencakup (1) budaya organisasi yang merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait, (2) budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan, (3) budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, (4) budaya organisasi

dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut, dan (5) budaya organisasi sulit untuk diubah.

Kompensasi

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Bernardin, 2007). Kompensasi juga diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kekaryawanan. Kebijakan kekaryawanan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, pekerjaan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan. (Simamora, 2004).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang memerlukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Kebutuhan yang diharapkan menurut Hasibuan (2005) adalah (1) kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal, rasa aman. (2) kebutuhan sosial meliputi berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipenuhi apabila masing-masing individu tolong menolong, berkomunikasi dengan orang lain, (3) kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri.

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan menurut Thoha (2010) adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain. Pemimpin disini merupakan individu yang memiliki program atau rencana yang bersama anggota kelompok berusaha untuk mencapai tujuan dari kelompok tersebut sehingga kepemimpinan dapat dipandang sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso, dalam Tondok dan Andarika, 2004).

Siagian (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan

bersama. Menurut Stoner, dkk (2006), gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan.

Penelitian Terdahulu

1. Dedy Mubiono (2010)

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Performansi kerja karyawan.

2. Parwanto & Wahyuddin (2005)

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas sikap rekan sekerja terhadap kinerja. Hasil ini menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan variabel gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja.

3. Agustuti Handayani (2010)

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung adalah gaya konsultasi sedangkan kinerja sangat baik dapat dilihat tingkat kreatifitas yang sangat tinggi.

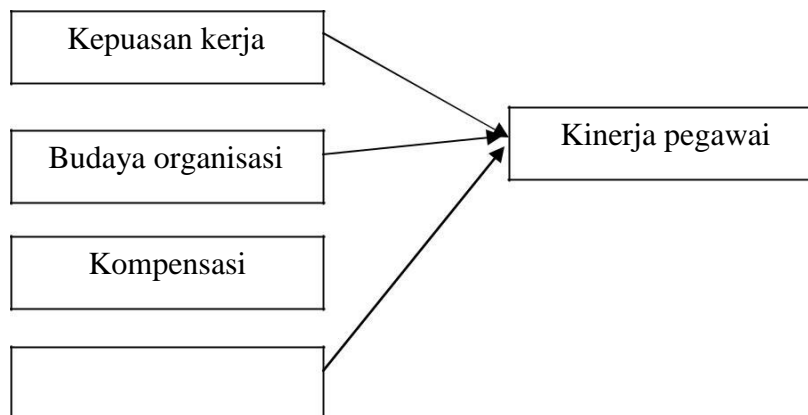
4. Eko Santoso (2010)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Soedjono (2005)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gaya kepemimpinan

HIPOTESIS:

H₁ : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak

H₂ : Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak

H₃ : Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak.

H₄ : Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pabrik Plastik Idik Bandungrejo Demak

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Variabel Kinerja Karyawan ini diukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2. Variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Variabel Kepuasan kerja diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan sekerja.

3. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi budaya yang tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Indikator budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian.

4. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Indikator Variabel Kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

5. Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan adalah Visi dan misi, Mendorong intelegensi,

rasionalitas dan pemecahan masalah, Perhatian, Kontraktual antara penghargaan dan usaha, Menjanjikan penghargaan dan Bertanggung jawab.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pabrik Plastik Idik Bangdungrejo Demak dengan jumlah 240 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah 133 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti. Sedangkan responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah karyawan di Pabrik Plastik Idik Bangdungrejo Demak.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode angket dalam bentuknya mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

Metode Analisis

Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (Variabel independent). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan: (Ghozali, 2006).

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y : variabel tidak bebas : kinerja karyawan.

α : koefisien konstanta.

β 1,2,3,4: koefisien variabel bebas kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

X1,X2,X3,X4: variabel bebas kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya

kepemimpinan e : faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-2.172	1.069		-2.032	.044
	Kepuasan kerja	.243	.103	.177	2.352	.020
	Budaya organisasi	.473	.085	.451	5.550	.000
	Kompensasi	.141	.052	.138	2.735	.007
	Gaya Kepemimpinan	.254	.073	.242	3.455	.001

a. Dependent Variable:

Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan hasil regresi berganda diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut : $Y = -2,172 + 0,243X_1 + 0,473X_2 + 0,141X_3 + 0,254X_4$

Persamaan linier tersebut member arti sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar -2,172, artinya apabila kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam keadaan tetap (0) maka kinerja karyawan akan bernilai negatif.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (β_1) = 0,243, artinya setiap ada peningkatan kepuasa kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi budaya organisasi (β_2) = 0,473, artinya setiap ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan
- Koefisien regresi kompensasi (β_3) = 0,141, artinya setiap ada peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (β_3) = 0,254, artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

UJI –F

Hasil Uji-F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	807.546	4	201.887	138.327	.000 ^a
	Residual	186.815	128	1.459		
	Total	994.361	132			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 138,327, dengan nilai $p\text{ value} < 0,1$. Dimana nilai $p\text{ value}$ yang diperoleh adalah sebesar 0,000, karena nilai $p\text{ value} < 0,1$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kepuasan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Gaya kepemimpinan (X_4) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Uji-t

Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.172	1.069		-2.032	.044
	Kepuasan kerja	.243	.103	.177	2.352	.020
	Budaya organisasi	.473	.085	.451	5.550	.000
	Kompensasi	.141	.052	.138	2.735	.007
	Gaya Kepemimpinan	.254	.073	.242	3.455	.001

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

1. Hasil uji t antara kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 2,352 dan sig. 0,020 < 0,1. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,550 dan sig. 0,000 < 0,1. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,735 dan sig. 0,007 < 0,1. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji t antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,455 dan sig. 0,001 < 0,1. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.806	1.20809

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Koefisien determinasi berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 0,806 atau 80,6%. Dapat diartikan bahwa 80,6% kinerja karyawan pada model penelitian dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 19,2% (100% – 80,6%) dipengaruhi oleh variabel selain kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan misalnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lainnya

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik terhadap hipotesis pertama menunjukkan koefisien kepuasan kerja mempunyai angka signifikan dibawah $\alpha = 0,1$ yaitu 0,020. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik atau dengan kata lain bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong atau memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Pabrik Plastik Idik termasuk kategori baik dengan indeks sebesar 3,7. Penilaian karyawan tentang kepuasan kerja tertinggi terdapat pada pertanyaan Pada pertanyaan Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini mendapatkan nilai indeks terbesar yaitu sebesar 3,75, termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan para karyawan sudah merasakan bahwa gaji yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu kepuasan karyawan yang memiliki nilai indeks paling rendah adalah berkaitan dengan Saya senang dengan pimpinan dalam memimpin dan mendelegasikan tugas yaitu dengan nilai indeks sebesar 3,65. Namun demikian secara keseluruhan indeks dari kepuasan kerja masih dalam rentang kategori baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto & Wahyuddin (2005) yang menyatakan variabel kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan harapannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik terhadap hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai angka signifikan dibawah $\alpha = 0,1$ yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik atau dengan kata lain bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan mendorong atau memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif tentang budaya organisasi diketahui bahwa budaya organisasi yang terjadi di Pabrik Plastik Idik dalam kategori baik yaitu dengan indeks sebesar 3,7. Budaya organisasi yang tertinggi adalah tentang pertanyaan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi mendapatkan nilai indeks terbesar yaitu sebesar 3,74, termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sementara itu budaya organisasi yang memiliki nilai indeks paling rendah adalah berkaitan dengan Karyawan secara cermat dapat menyelesaikan pekerjaan serta dapat menganalisis terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi yaitu dengan nilai indeks sebesar 3,62, namun demikian secara keseluruhan indeks dari budaya organisasi termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai angka signifikan dibawah $\alpha = 0,1$ yaitu 0,007. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. atau dengan kata lain bahwa dengan kompensasi yang tinggi akan mendorong atau memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif tentang kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan oleh karyawan Pabrik Plastik Idik termasuk dalam kategori tinggi dengan indeks sebesar 3,68. Kompensasi yang tertinggi terletak pada hampir semua pernyataan pada kuesioner hampir sama dan tiga diantaranya mencapai 3,7 yang termasuk kategori baik. Hanya pada satu pernyataan yang memiliki nilai indeks paling rendah yaitu berkaitan dengan karyawan sudah mendapatkan fasilitas yang baik serta menunjang pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yaitu dengan nilai indeks sebesar 3,6, namun demikian secara keseluruhan indeks dari kompensasi termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Santoso (2010) menemukan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang tinggi akan dapat membuat rasa puas pada karyawan sehingga dengan sendirinya akan mampu meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik terhadap hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai angka signifikan dibawah $\alpha = 0,1$ yaitu 0,001. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. atau dengan kata lain bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif tentang kompensasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pabrik Plastik Idik termasuk dalam kategori baik dengan indeks sebesar 3,72. Indeks variabel gaya kepemimpinan yang tertinggi terletak pada pemimpin membuat bawahan merasa mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan rasa bangga untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mendapatkan nilai indeks terbesar yaitu sebesar 3,8 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan merasakan ada kepercayaan dari pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sementara itu gaya kepemimpinan yang memiliki nilai indeks paling rendah adalah berkaitan dengan pimpinan menjalin berkomunikasi dengan bawahan secara individual sehingga banyak program yang dapat tersosialisasikan dengan baik yaitu dengan nilai indeks sebesar 3,6, namun demikian secara keseluruhan indeks dari gaya kepemimpinan termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Agustuti Handayani (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung adalah gaya konsultasi sedangkan kinerja sangat baik dapat dilihat tingkat kreatifitas yang sangat tinggi.

Hasil uji koefisien determinasi (80,6%) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan faktor penting yang ikut menentukan tinggi rendahnya loyalitas kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik

SARAN

1. Budaya organisasi memberi pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. Penilaian terendah budaya organisasi terletak pada karyawan secara cermat dapat menyelesaikan pekerjaan serta dapat menganalisis terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi, artinya bahwa Pabrik Plastik Idik harus mampu memberikan pelatihan dan pengarahan secara jelas dan tepat terhadap karyawan sehingga mampu mengerjakan tugasnya secara benar dan tepat hingga pada detail pekerjaan. Misalnya dilakukan pengarahan sebelum bekerja atau memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang salah.
2. Variabel gaya kepemimpinan menjadi kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. Penilaian terendah tentang gaya kepemimpinan terletak pada pimpinan menjalin berkomunikasi dengan bawahan secara individual sehingga banyak program yang dapat tersosialisasikan dengan baik, artinya bahwa pimpinan Pabrik Plastik Idik harus mampu mengembangkan komunikasi dengan bawahan secara individual dengan ikatan emosional sehingga bawahan merasa diperhatikan, misalnya pimpinan melakukan pendekatan secara pribadi dengan masing-masing karyawan dengan mengajak berbicara dari hati-ke hati.
3. Variabel kompensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh ketiga terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. Penilaian terendah tentang kompensasi tertelak pada karyawan sudah mendapatkan fasilitas yang baik serta menunjang pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas, artinya bahwa perusahaan harus mampu memberikan fasilitas penunjang bagi kinerja karyawan sehingga dapat memacu kinerja karyawan yang optimal, misalnya fasilitas untuk antar jemput karyawan, pendingin ruangan yang bagus dan sebagainya.
4. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan di Pabrik Plastik Idik. Penilaian terendah tentang kepuasan kerja tertelak pada pertanyaan saya senang dengan pimpinan dalam memimpin dan mendelegasikan tugas, artinya bahwa pimpinan harus mampu mendelegasikan tugas dengan baik terhadap bawahan sehingga bawahan merasa disertai tanggung jawab dan sekaligus merasa senang kepercayaan tersebut, misalnya pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab sendiri tanpa harus selalu di tunggu pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustuti Handayani. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.
- Arikunto, Suharsini. 2006. “Prosedur Penelitian”. *Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.
- As’ad, Moh, 2003. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Dedy Mubiono. 2010. Pengaruh iklim organisasi, karakteristik kerja, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja terhadap performansi kerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Artikel*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Dessler, Gary, 2002. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga: Jakarta.
- Dongoran, Johnson, 2006, *Komitmen Organisasi : Dua sisi Sebuah Koin*, Dian Ekonomi, Vol.VII No.1 hal. 35-56.
- Eko Santoso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.
- Emilisa, Netania. 2009. Hubungan Antara *Job Satisfaction* Dengan *Organizational Commitment* Pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan Yang Dikelola Oleh Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 1 No.3. pp. 229 – 244.
- Endang Komara, 2008. *Pemimpin dan Pembentukan Budaya Organisasi : Suatu Agenda Pemberdayaan*. Bandung, Universitas Padjajaran Press.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Gibson, Ivan Cevich, dan Donnely. (2006). *Organisasi dan manajemen*, terjemahan. Djontan Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. 2005. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, 2006, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert and Kinicki, angelo, 2006. *Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York.
- Luthan, Fred. 2002. *Organizational behavior*. Ninth edition. McBraw-Hill International Book Company.

- Parwanto & Wahyuddin. 2005. *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta*. UMM Surakarta.
- Prasetyo Utomo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rahayu, Naluri. 2008 *Pengaruh komitmen organisasional, faktor demografi, kemampuan, self esteem organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor intern pada perusahaan manufaktur di Surakarta*. Thesis.
- Robbins. Stephens P, 2006, *Perilaku Organisasi-Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 dan 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Saifuddin Azwar, MA, 2003, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 1999. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 1, Maret 2005: 22- 47.
- Sudrajat, Ahmad. 2008. *Budaya Organisasi Sekolah*.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, M. 2010, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, Jakarta, Rajawali.
- Tondok, M.S. dan Andarika, R. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Utomo, P. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wutun, Rufus Patty, 2004. *Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan "X"*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.